

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Средняя общеобразовательная школа №5  
г. Колпашево Томской области**

**ПРИКАЗ**

31.01.2023

№ 42

О внесении изменений в приказ 358 от 28.08.2020 «Об утверждении Порядка формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5»».

В связи с вступлением в силу Постановления Главы Колпашевского района Томской области № 10 от 31.01.2023 «О внесении изменений в приложения к постановлению Главы Колпашевского района от 10.12.2009 № 1326 «О введении новых систем оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях Колпашевского района» (в редакции постановлений Главы Колпашевского района от 24.12.2009 № 1383, от 19.06.2012 № 43, от 21.11.2012 № 108, от 21.05.2013 № 78, от 20.09.2013 № 154, от 16.01.2015 № 1, от 16.02.2015 № 23, от 15.06.2016 № 137, от 02.09.2016 № 204, от 07.02.2017 № 16, от 27.03.2017 № 42, от 27.02.2018 № 37, от 18.06.2018 № 110, от 31.01.2019 № 16, от 23.10.2019 № 203, от 26.12.2019 № 256, от 10.03.2021 № 10, от 06.07.2022 № 98, от 06.09.2022 № 129, постановлений Администрации Колпашевского района от 18.02.2011 № 127, от 05.07.2011 № 667, от 30.09.2011 № 1037)»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Внести следующие изменения в Порядок формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5», утвержденного приказом 358 от 28.08.2020, с учетом изменений, внесенных приказами 514 от 09.10.2020, 740 от 30.12.2020, 162 от 05.04.2021, 480 от 31.08.2021, 667 от 21.10.2021, 721 от 29.11.2021, 798 от 30.12.2021, 266 от 16.06.2022, 288 от 08.07.2022, 297 от 29.07.2022, 312 от 26.08.2022, 554 от 22.11.2022, 27 от 24.01.2023 (далее - Порядок оплаты труда):
  - 1.1. В разделе 5 «Стимулирующие выплаты» Порядка оплаты труда в первом абзаце пункта 8 слова «8744 рубля» заменить словами «9295 рублей»;
  - 1.2. Приложение 1 «Должностные оклады работников административного, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала» Порядка оплаты труда изложить в следующей редакции:

к Порядку формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5».

**Должностные оклады работников административного, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

Наименование профессиональных квалификационных групп (ПКГ)	Квалификационный уровень	Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Должность (специальность, профессия)	Размер должностного оклада, руб.
Руководитель и заместители руководителя			Директор	19330,00
	Раздел 3 Порядка- на 10% меньше оклада директора		Заместитель директора	17397,00
	Раздел 3 Порядка- на 20% меньше оклада директора		Заместитель директора	15464,00
	Раздел 3 Порядка- на 30% меньше оклада директора		Заместитель директора	13531,00
	Раздел 3 Порядка- на 10% меньше оклада директора		Главный бухгалтер	17397,00
	Раздел 3 Порядка- на 20% меньше оклада директора		Главный бухгалтер	15464,00
	Раздел 3 Порядка- на 30% меньше оклада директора		Главный бухгалтер	13531,00
ПКГ Должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень		Заведующий структурным подразделением	14484,00
ПКГ Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	1 квалификационный уровень		Секретарь учебной части	7091,00
ПКГ Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень		Инспектор по кадрам	9882,00
			Лаборант	9882,00

ПКГ Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень		Инженер-программист	10420,00
	2 квалификационный уровень		Бухгалтер	10924,00
	3 квалификационный уровень		Бухгалтер	11429,00
ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	1 разряд	Подсобный рабочий	6947,00
		1 разряд	Уборщик служебных помещений	6947,00
		1 разряд	Гардеробщик	6947,00
		3 разряд	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	7407,00
ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	4 разряд	Водитель автомобиля	9988,00
ПКГ Должности педагогических работников	2 квалификационный уровень		Педагог дополнительного образования	13096,00
			Социальный педагог	13096,00
			Педагог организатор	13096,00
			Воспитатель	13766,00
	3 квалификационный уровень		Педагог-психолог	13766,00
			Учитель	14091,00
	4 квалификационный уровень		Преподаватель-организатор ОБЖ	14091,00
			Учитель -логопед	14091,00
		Тьютор	14091,00	
	5 квалификационный уровень		Специалист по закупкам (контрактный управляющий)	10420,00
	6 квалификационный уровень		Специалист по охране труда	10420,00
			Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	14091,00

»

1.3. Приложение 3 «Перечень персональных надбавок стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5»» Порядка оплаты труда изложить в следующей редакции:

«Приложение № 3  
к Порядку формирования системы оплаты труда и стимулирования работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №5»».

**Перечень  
персональных надбавок стимулирующего характера работникам  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №5»**

должность	разряд	Основание назначения	Размер надбавки
Подсобный рабочий	1	За профессиональную подготовленность	9295,00
Уборщик служебных помещений	1	За профессиональную подготовленность	9295,00
Гардеробщик	1	За профессиональную подготовленность	9295,00
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	3	За профессиональную подготовленность	8835,00
Водитель автомобиля	4	За профессиональную подготовленность	6254,00

1.4. Приложение 4 «Стимулирующие выплаты на период учебного года педагогическим работникам» Порядка оплаты труда изложить в следующей редакции:

«Приложение № 4  
к Порядку формирования системы оплаты труда и стимулирования работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №5»».

**Стимулирующие выплаты на период учебного года педагогическим работникам**

№ п/п	Наименование нагрузки	Критерии оценки	Показатели деятельности	размер
	за 1 час в неделю педагогической работы			За 1 час в неделю педагогической нагрузки, час.
1	Проверка тетрадей	Учителям 1-4 классов	Проверка тетрадей	0,04
		Педагогу, осуществляющему ведение учебных часов по следующим предметам:		
		математика, русский язык, литература	Проверка тетрадей	0,04

№ п/п	Наименование нагрузки	Критерии оценки	Показатели деятельности	размер
		физика, химия, биология, иностранный язык, черчение, обществознание, история, география	Проверка тетрадей	0,02
	За работу в течение месяца			В абсолютном денежном выражении, руб.
	сопровождение школьного сайта	Педагогическому работнику, назначенному ответственным за наполняемость школьного сайта	Обеспечение наполняемость сайта в соответствии с требованиями нормативных документов	4000,00
	организация работы по предоставлению услуг по питанию учащихся	Педагогическому работнику, назначенному ответственным за организацию работы по предоставлению питания	Обеспечение своевременного, полного учета учащихся для организации питания, сбор заявления, подготовка отчетной документации	4000,00
	составление расписания	Педагогическому работнику, назначенному ответственным за составление расписания	Своевременное составление расписаний	4500,00
	организация работы стажировочной площадки на базе МБОУ «СОШ №5»	Педагогическому работнику, назначенному ответственным за организацию ответственным за организацию стажировочной площадки	Обеспечение работы стажировочной площадки	1000,00
	контроль реализации ФГОС ОВЗ	Педагогическому работнику, назначенному ответственным за осуществление контроля реализации ФГОС ОВЗ	Обеспечение контроля ФГОС ОВЗ	4500,00
	работа ПО «Сетевой город. Образование»	Педагогическому работнику, назначенному ответственным за организацию работы в ПО «Сетевой город. Образование»	Обеспечение работы в ПО «Сетевой город. Образование»	1600,00
	Музыкальное оформление к школьным праздникам	Педагогическому работнику, назначенному ответственным за	Обеспечение в течение месяца музыкального оформления к	500,00

№ п/п	Наименование нагрузки	Критерии оценки	Показатели деятельности	размер
		музыкальное оформление к школьным праздникам	школьным праздникам	
	Уход за рассадой цветов, школьными цветниками	Педагогическому работнику, назначенному ответственным по уходу за рассадой цветов, школьными цветниками	Выращивания рассады цветов, посадки цветов и ухода за ними	1105,00
	Техническое сопровождение электронных форм тестирования	Педагогическому работнику, назначенному ответственным за техническое сопровождение электронных форм тестирования	Обеспечение качественного функционирования электронных форм тестирования	4232,00
	Методическое сопровождение на уровне начального общего образования	Педагогическому работнику, назначенному ответственным за методическое сопровождение на уровне начального общего образования	Обеспечение методического сопровождения на уровне начального общего образования	3146,00
	Методическое сопровождение «Кванториума»	Педагогическому работнику, назначенному ответственным за реализацию мероприятий по договору о сетевой форме реализации образовательных программ с АНО ДО «Детский технопарк Кванториума»	Реализация в сетевой форме образовательных программ с АНО ДО «Детский технопарк Кванториума»	1286,56
	Внесение данных в ФИС ФРДО	Педагогическому работнику, назначенному ответственным за внесение данных в ФИС ФРДО	Своевременное Полное внесение данных в ФИС ФРДО	2151,00

1.5. Приложение 5 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда в части премиальных выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» Порядка оплаты труда изложить в редакции согласно приложению к настоящему приказу

2. Настоящий приказ вступает в силу с момента подписания и распространяет действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2023.
3. Бухгалтеру Токаревой Светлане Александровне производить начисление заработной платы в соответствии с Порядком оплаты труда с учетом внесенных изменений.
4. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на главного бухгалтера Сапега Ольгу Григорьевну.

Директор



*(Handwritten signature)*




Ю.В.Домрачева

Ознакомлены:

Сапега О.Г.

Токарева С.А.

С.В.Ивачева

 31.01.2023.  
 31.01.2023  
 31.01.2023

Приложение к приказу 42 от 31.01.2023

«Приложение № 5

к Порядку формирования системы оплаты труда  
и стимулирования работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №5».

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда в части премиальных выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5»

Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми документами:

- Законом РФ «Об образовании» (ст.32);
  - Законом Томской области «Об образовании в Томской области» (ст.35);
  - Постановлением Главы Колпашевского района от 28.08.2009 № 889 «Об утверждении Порядка формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных учреждений, муниципального образования «Колпашевский район» (с изменениями и дополнениями);
  - иными нормативными правовыми актами РФ, Томской области, муниципальными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда;
  - Уставом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5».
- Настоящее Положение выплата премиального характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» (далее – организация).

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников организации в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, эффективного решения поставленных целей и задач.

1.2. Положение является локальным нормативным актом организации, регулирующим порядок, условия и размер выплат премиального характера работникам организации за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряжённость труда.



1.3. Размер премиальных выплат определяется личным трудовым вкладом каждого работника с учётом конечных результатов работы организации.

1.4. Оценка результатов деятельности работников организации определяет основания для дифференцированного распределения стимулирующей части оплаты труда с учётом качества и результатов деятельности работников организации.

1.5. Положения предусматривает единые принципы установления выплат премиального характера работникам организации, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.6. При наличии экономии фонда оплаты труда сэкономленные средства направляются на выплаты премиального характера работникам организации.

1.9. Формирование премиального фонда осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год. Предельные размеры стимулирующих выплат работникам общеобразовательных учреждений устанавливаются по согласованию с учредителем коллективными договорами, локальными нормативными актами общеобразовательных учреждений.

1.10. Установление премий работникам организации производится после начисления всех прочих стимулирующих выплат, установленных п.1-7 Раздела 5 «Порядка формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5.», в пределах установленной части премиального фонда оплаты труда соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее-ПКГ).

Для проведения мониторинга профессиональной деятельности работников (оценки качества работы) локальным актом организации создаётся комиссия по распределению выплат стимулирующего характера работников (далее – Комиссия по распределению премий), включающая представителя выборного профсоюзного органа учреждения, органа самоуправления общеобразовательного учреждения.

Распределение премиальных выплат производится руководителем общеобразовательного учреждения с учётом мнения Комиссии по распределению премий, в пределах установленной части стимулирующего фонда оплаты труда соответствующей профессиональным квалификационным группам (ПКГ).

Перечень профессиональных квалификационных групп

Руководитель и заместители руководителя
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений
Должности, не относящиеся ни к одной профессиональной квалификационной группе
ПКГ «Педагогические работники» учителя
ПКГ «Педагогические работники» прочие педагогические работники
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»
ПКГ «Общественные должности служащих первого уровня»
ПКГ «Общественные должности служащих второго уровня»
ПКГ «Общественные должности служащих третьего уровня»
ПКГ «Общественные профессии рабочих первого уровня»

1.11. К установленному размеру премий применяется районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.12. Премияльные выплаты, исчисляются пропорционально отработанному работником времени.

1.13. Начисление и выплата премий производится ежемесячно одновременно с начислением и выплатой заработной платы

## 2. Виды премиальных выплат

Работникам организации устанавливаются следующие премии:

- Премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.
- Премия за выполнение особо важных и срочных работ.
- Премия за результаты деятельности и качества предоставляемых образовательных услуг.
- Премия за качество выполняемых работ.

При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- - высокие результаты и качество выполняемых работ;
- - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- - качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- - участие в выполнении особо важных работ и мероприятий
- - иные критерии.

## 2.1. Порядок определения и выплаты премии за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

2.1.1. Премия по итогам работы за месяц устанавливается работнику организации в следующих случаях:

1) если его месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда МРОТ), установленного ФЗ от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями и дополнениями), Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области, в сумме неохватимой доведения до МРОТ.

2) в случае приёма на работу по срочному трудовому договору на срок до 2 мес. не более 30 000,00 руб.

3) в случае приема на работу внешнего совместителя из группы ПКГ «Педагогические работники» не более 20 000,00 руб.

Премия по итогам работы за месяц выплачивается работнику по факту наступления события при достаточности премиального фонда оплаты труда на основании приказа руководителя с учетом мнения комиссии по распределению премий.

2.1.2. Премия по итогам работы за квартал, полугодие, год устанавливается работнику организации за качественную работу, выполнение должностных обязанностей на высоком уровне по итогам квартала, полугодия, календарного года, в следующих размерах :

Наименование ПКГ	
Руководитель и заместители руководителя	Размер от фонда премии по итогам работы за квартал, полугодие, год, %
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	27
Должности, не относящиеся ни к одной профессиональной квалификационной группе	6
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	6
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	5
ПКГ «Общепрофсоюзные должности первого уровня»	0
ПКГ «Общепрофсоюзные должности второго уровня»	0
ПКГ «Общепрофсоюзные должности третьего уровня»	10
ПКГ «Общепрофсоюзные должности служащих второго уровня»	16
ПКГ «Общепрофсоюзные должности служащих третьего уровня»	16
ПКГ «Общепрофсоюзные должности рабочих первого уровня»	30
ПКГ «Общепрофсоюзные должности рабочих второго уровня»	30
ПКГ «Общепрофсоюзные должности рабочих второго уровня»	0

Премия по итогам работы за квартал, полугодие, год выплачивается работнику по факту наступления события при достаточности премиального фонда оплаты труда на основании приказа руководителя с учетом мнения комиссии по распределению премий .

2.1.4. При установлении премии учитываются следующие критерии:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.  
 Документом, подтверждающим выполнение работником условий премирования, является представление непосредственного руководителя (главного бухгалтера, заместителя директора, директора) о достижении работником конкретных трудовых показателей.

## 2.2. Порядок определения и выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ.

При определении показателей и условий премирования за выполнение особо важных и срочных работ, учитываются следующие критерии:

- достижения высокой результативности и качества в работе,

Выплаты премиального характера за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работнику ежемесячно по факту наступления события, на основании приказа руководителя с учетом мнения комиссии по распределению премий.

Документом, подтверждающим выполнение работником условий премирования, является представление непосредственного руководителя (главного бухгалтера, заместителя директора, директора) о достижении работником конкретных трудовых показателей. Премирование работников за выполнение особо важных и срочных работ может осуществляться одновременно по нескольким пунктам, в этом случае размер выплат суммируется. Перечень, условия и размер премии отражены в нижеуказанной таблице.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ

Наименование выполняемой работы	Критерии оценки	Показатели деятельности	Размер стимулирующей выплаты, руб.
Уборка школьного двора	Достижения высокой результативности и качества в работе	Обеспечение чистоты школьного двора	2784,00
Заполнение данных на сайте bus.gov.ru	Достижения высокой результативности и качества в работе	Обеспечение наполняемости сайта	1600,00
Заполнение данных на сайте СГО	Достижения высокой результативности и качества в работе	Обеспечение наполняемости сайта	1600,00
Уборка туалетов	Достижения высокой результативности и качества в работе	Содержание помещений в чистоте	1633,80
Организация работы по озеленению и благоустройству пришкольного участка	Достижения высокой результативности и качества в работе	Выращивания рассады цветов, посадки цветов и ухода за ними	1105,00
Качественное художественное оформление мероприятий, праздничных колонн	Достижения высокой результативности и качества в работе	Обеспечение в течение месяца художественного оформления мероприятий, праздничных колонн	500,00

### 2.3. Премия за результаты деятельности и качества предоставляемых образовательных услуг.

Ежемесячная премия за результаты деятельности и качества предоставляемых образовательных услуг руководителей организации за каждый месяц определяется по результатам достижения результатов деятельности организации и качества предоставления образовательных услуг по показателям и индикаторам в соответствии с «Положением об оценке эффективности деятельности организации и качества предоставления образовательных услуг муниципальными образовательными организациями Колпашевского района», на основании положений о системе оплаты труда руководителей муниципальных образований МО «Колпашевский район».

Учредитель организации утверждает правовым актом долю отчислений в фонд стимулирования руководителя. Фонд оплаты труда для стимулирования руководителя организации (Ф (сп.) рук.) рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Ф (сп.) рук.} = (\text{ФОТ N осн} + \text{Ф дош.} + \text{Ф мест.}) * d,$$

где

ФОТ N осн - основной фонд оплаты труда организации, включающий текущие

расходы на оплату труда всех категорий работников;

d - размер доли фонда оплаты труда (до 5%), установленный учредителем организации.

Доля отчисления в фонд стимулирования руководителя определяется учредителем в зависимости от планируемой суммы на выплаты стимулирующего характера.

Размеры доплат, надбавок, а так же порядок осуществления выплат стимулирующего характера руководителю организации устанавливается нормативным правовым актом органов местного самоуправления Колпашевского района. Конкретный размер премии за результаты деятельности и качества предоставляемых образовательных услуг устанавливается пропорционально отработанному времени приказом руководителя организации.

Неиспользованные средства фонда стимулирования руководителя могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам организации.

## **2.4. Премия за качество выполняемых работ.**

2.4.1. Критерии, показатели и периодичность премиальных выплат за качество выполняемых работ производятся согласно Приложению 1 к настоящему Положению («Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников школы»).

2.4.2. Премия за качество выполняемых работ определяется следующими способами:

- премия в абсолютном денежном выражении;
- премия определяемая по балльной системе

2.4.3. Размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с критериями для отдельных категорий работников в пределах установленной части стимулирующего фонда оплаты труда соответствующей ПКГ.

2.4.4. Распределение премиальных выплат по способам определения и по соответствующим ПКГ персонала утверждается приказом руководителя организации.

2.4.5. Утверждение размера премии в абсолютном денежном выражении каждого работника и количества баллов по каждому работнику в части премии, определяемой по балльной системе, по каждому показателю относится к компетенции руководителя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, базируются на данных регионального, областного, муниципального мониторингов качества образования.

2.4.6. Размер премии в абсолютном денежном выражении и количество баллов по каждому работнику утверждается приказом руководителя на триместр.

2.4.7. Оценка результатов деятельности каждого работника организации (Мониторинг профессиональной деятельности) проводится в соответствии с положением о Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам школы в следующем порядке:

- в отношении балльной оценки деятельности на основании самодиагностики работников по оценочным листам, которые составлены на основе таблиц (Приложение 1 к настоящему Положению),

- в отношении премий в абсолютном денежном выражении на основании представления непосредственного руководителя (главного бухгалтера, заместителя директора, директора) о достижении работником конкретных трудовых показателей

2.4.8. Оценка результатов деятельности каждого работника организации производится не реже одного раза в триместр, а именно на 1 января, на 1 мая и на 1 сентября текущего года.

2.4.9. Уровень достигнутый результатов деятельности работников школы может выражаться суммарным баллом, полученным в результате сложения баллов по каждому показателю.

2.4.10. Стоимость одного балла исчисляется отдельно для каждой ПКГ работников.

2.4.11. Стоимость балла премиальных выплат исчисляется исходя из суммы, направленной на премиальные выплаты определенной ПКГ работников путем деления на сумму количества баллов полученную при сложении баллов всех работников в соответствии с оценочными листами данной ПКГ.

2.4.12. Общая сумма премиальных выплат, определяемых по балльной системе, отдельному работнику определяется в следующем порядке: сумма выплат для этой ПКГ работников делится на общее количество баллов, набранных работниками этой ПКГ за отчетный период, и умножается на общее количество баллов, набранных отдельным работником.

2.4.13. Стоимость одного балла премии по соответствующей ПКГ работников утверждается приказом руководителя ежемесячно в пределах установленной части стимулирующего фонда оплаты труда соответствующей ПКГ.

2.4.14. Отдельные пункты премиальных выплат согласно Приложению 1 к настоящему Положению выносятся в дополнительное соглашение к трудовому договору.

2.4.15. Стоимость балла за отдельные пункты премиальных выплат вынесенных в дополнительное соглашение к трудовому договору исчисляются исходя из суммы, направленной на премиальные выплаты определенной ПКГ работников (полученной путем на начало триместра) путем деления на сумму количества баллов полученную при сложении баллов всех работников в соответствии с оценочными листами данной ПКГ и умноженной на количество баллов по конкретному пункту.

2.4.16. Стоимость балла за отдельные пункты премиальных выплат вынесенных в дополнительное соглашение к трудовому договору устанавливается на триместр.

2.4.17. Премияльные выплаты, исчисляются пропорционально отработанному работником времени

2.4.18. Размер выплаты стимулирующего характера конкретному работнику организации может быть снижен в случаях:

- Обоснованных жалоб родителей на действия сотрудников школы;
- Нарушений СанПиН, ТБ и ОТ;
- Несвоевременного составления и сдачи отчетов;
- Обоснованных замечаний по ведению школьной документации;
- За административное взыскание работнику за нарушение трудовой дисциплины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе выплаты стимулирующего характера могут быть сняты сроком до шести месяцев.
- Размер снижения определяется в соответствии с количеством баллов, установленных работнику по показателям оценки результативности профессиональной деятельности работников школы. За допущенное нарушение применяется снижение балла по данному показателю, либо полное депремирование.

### **3. Показатели качества образования для оценки результатов деятельности работников общеобразовательных учреждений**

3.1. Оценка результативности профессиональной деятельности работников школы, при установлении премии оценивается деятельность работников (на основе оценки индивидуальных достижений обучающихся) по повышению качества результатов образования, их вклад в повышение качества образовательного процесса, их участие в развитии условий организации образовательного процесса.

3.2. Оценка результатов образовательной деятельности направлена на установление:

- степени соответствия уровня и качества общеобразовательной подготовки нормативным требованиям; установления степени сформированности социальных и личностно значимых компетенций обучающихся;
- результатов учебно-методической, научно-методической работы, инновационной деятельности, уровня обобщения и представления педагогического опыта работников школы, результатов воспитательной деятельности.

#### **Индивидуальные достижения обучающихся включаются в себя:**

- знания, умения и навыки;
- надпредметные понятия, позволяющие ориентироваться в социокультурном пространстве;
- показатели личностного развития (интеллектуальная, эмоционально-волевая, социально - нравственная сферы, сфера физического развития);
- компетентности (информационно-технологические, социально-трудовые, гражданские, профессиональные и пр.);
- общественнополезный социальный опыт и др.

Настоящим Положением оценивается работа по формированию портфолио достижений обучающихся и педагогов, учету учебных и внеучебных достижений обучающихся. Предполагается, что наряду с установленными на сегодняшний момент государственными формами свидетельств, организация может самостоятельно вводить свои методы и способы оценки индивидуальных достижений обучающихся.

#### **3.3. При оценке качества образовательного процесса учитываются:**

- уровень мотивации и учет интересов обучающихся;
- соответствие реализуемой образовательной программы государственным образовательным стандартам;
- осуществление рефлексии педагогической деятельности;
- использование средств диагностики уровня обученности и личностного роста, стимулирование обучающихся;
- реализация разнородного обучения и воспитания с учетом интересов, способностей и ценностных предпочтений обучающихся;
- разработка и использование современных образовательных технологий в процессе обучения и воспитания (здоровьесберегающие, ИКТ - технологии, коллективные формы и др).

**3.4. Оценка условий организации образовательного процесса** направлена на установление степени соответствия ресурсного обеспечения школы нормативным требованиям.

- Условиями, обеспечивающими качество образовательного процесса, являются
- наличие педагогических кадров соответствующей квалификации, способных реализовывать цели и задачи, стоящие перед образовательным учреждением;
  - наличие материально – технического, учебно-методического оснащения, информационно – технологического оборудования и др;
  - оптимальное расходование финансовых средств;
  - эффективное использование инновационной и экспериментальной деятельности.



Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат стимулирующих его характера в баллах	Устанавливается на триестр	Примечания, пояснения
1	2	3	4	5
образовательного округа, района, города, области).	2. Работа педагога в качестве эксперта при проведении соответствующих мероприятий	2 б.		
3. Участие в профессиональных конкурсах	1. Победитель или лауреат очных конкурсов «Учитель года», «Сердце отдало детям», «Лидер в образовании» и т.д. на районном и других уровнях. 2. Победитель или лауреат очных профессиональных конкурсов, фестивалей.	10 б.		
	2.1. Регионального (и выше) уровня	8 б.		
	2.2. Муниципального уровня	4 б.		
	3. Победитель или лауреат заочных профессиональных конкурсов, фестивалей	2 б.		
	3.1. Регионального (и выше) уровня	2 б.		
	3.2. Муниципального уровня	1 б.		Дополнительное соглашение
4. Общий педагогический стаж работы.	1. Явно выраженные результаты развития профессиональных навыков молодого специалиста: -со стажем работы в данном ОУ до 3 лет	2 б.		
	2. Общий педагогический стаж непрерывной работы: -от 3 до 5 лет	2 б.		
	-от 5 до 10 лет	3 б.		
	-от 10 и более лет	4 б.		
5. Наличие грамот и отраслевых, государственных наград, званий.	1. Награждение грамотами районного, городского уровней (за последние 3 года). 2. Награждение грамотами областного (за последние 5 лет), федерального уровней (бессрочно) 3. Наличие нагрудного знака «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Огличник народного просвещения» 4. Наличие специальных званий, начинающихся со слов «Заслуженный...», «Народный...», «Образцовый коллектив», Наличие орденов Российской Федерации.	3 б. 5 б. 7 б. 10 б.		Дополнительное соглашение

**4. Выплаты стимулирующего характера педагога-психолога**

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат стимулирующих его характера в баллах	Устанавливается на триместр	Примечания, пояснения
<p><b>1. Выплата за интенсивность труда, за сложность выполняемых работ, за высокие результаты деятельности:</b></p> <p><b>1. Высокий уровень организации и деятельности психологической службы.</b></p>	<p><b>1. Разработана и реализуется программа Психологического сопровождения, имеется соответствующая плановая, статистическая и аналитическая документация</b></p> <p><b>2. Руководство проектом проблемно-творческой группой либо разработаны и реализуются не менее двух программ сопровождения</b></p> <p><b>2. Количество проведенных диагностических обследований / количество запланированных обследований 100%</b></p> <p><b>75 %</b></p> <p><b>3. Количество проведенных психопрофилактических занятий / количество запланированных психопрофилактических занятий 100%</b></p> <p><b>75 %</b></p> <p><b>4. Своевременное и качественное составление психолого-педагогических заключений, активное участие в работе ПМПк</b></p> <p><b>5. Своевременная и качественная подготовка документов в Территориальную ПМПк</b></p> <p><b>6. Высокое качество проведения психологических консультаций для обучающихся, родителей.</b></p> <p><b>7. Высокое качество проведения психологических консультаций, а также семинаров, тренингов для воспитателей, учителей и администрации школы.</b></p> <p><b>8. Высокое качество проведения (участие) родительских собраний (за каждое).</b></p> <p><b>9. Проведение мероприятий профориентационной направленности, в том числе в рамках Недели профориентации, Недели без турникета.</b></p> <p><b>10. Эффективное использование в воспитательно-образовательном процессе современных образовательных технологий (АМО, проектная деятельность, здоровьесберегающие технологии, ИКТ и др.)</b></p> <p><b>11. Качественное ведение документации, отсутствие замечаний</b></p> <p><b>12. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов в УО, характеристик в разные инстанции и т.д.).</b></p>	<p>3 б.</p> <p>3 б.</p> <p>2 б.</p> <p>3 б.</p> <p>2 б.</p> <p>3 б.</p> <p>2 б.</p> <p>1 б.</p> <p>2 б.</p> <p>2 б.</p> <p>3 б.</p>	<p></p> <p></p> <p></p> <p></p> <p></p> <p></p> <p></p> <p></p> <p></p> <p></p> <p></p>	<p></p> <p></p> <p></p> <p></p> <p></p> <p></p> <p></p> <p></p> <p></p> <p></p> <p></p>

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат стимулирующего характера в баллах	Устанавливается на триместр	Примечания, пояснения
1	13. Внутреннее совмещение в связи с производственной необходимостью (за каждое)	2 б.	4	5
	2. За высокие результаты образовательной деятельности:			
1. Нормативно-правовое обеспечение воспитательно-образовательной деятельности.	1. Разработка и реализация дополнительных образовательных программ	2 б.		
2. Создание комфортных (благоприятных) условий для всех участников образовательного процесса	1. Работа по совершенствованию содержания предметно-развивающей среды кабинета (динамика)	2 б.		
	3. За сложность и качество выполняемых работ:			
	1. Работа по реабилитации детей с ОВЗ, в том числе реализация ИПРА с детьми-инвалидами	3 б.		
	2. Участие в разработке и реализации адаптированных образовательных программ для детей с ОВЗ	2 б.		
1. Соответствие условий организации воспитательно-образовательного процесса современным требованиям	3. Обеспечение условий для квалифицированной коррекции отклонений в физическом и психическом развитии детей с ОВЗ.	2 б.		
	4. Информационное обеспечение деятельности ОО через работу СМИ (за каждое)	2 б.		
	5. Ведение персонального сайта/личной странички на сайте образовательного портала	2 б./ 1 б.		
2. Реализация основной общеобразовательной программы.	1. Высокое качество проведенных в соответствии с планом мероприятий. (за каждое) 2.1. Исполнение главных ролей 2.2. Исполнение второстепенных ролей 2.3. Изготовление реквизита	2 б. 1 б. 1 б. 2 б.		
3. Повышение уровня квалификации педагога.	1. Самообразование (обучение на курсах повышения квалификации дистанционно в оцениваемый период)	2 б.		
4. Участие педагога в конкурсах, грантах разного уровня.	1. Результаты участия педагога в конкурсах разного уровня (победитель, призер) (за каждое) • Федеральный уровень • Региональный уровень • Муниципальный уровень	5 б. 3 б. 2 б.		
5. Участия педагога с воспитанниками/обучающимися в конкурсах разного уровня	1. Результаты участия педагога с воспитанниками/обучающимися в конкурсах • Федеральный уровень очно/заочно • Региональный уровень очно/заочно • Муниципальный уровень очно/заочно	8 б./ 4 б. 6 б./ 3 б. 4 б./ 2 б.		

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат стимулирующего характера в баллах	Устанавливается на	Примечания, пояснения
1	2	3	4	5
6. Участие в профессиональных очных конкурсах	2. Положительная динамика участия педагога в конкурсах различного уровня лично или с воспитанниками/обучающимися 3. Участие в очных конкурсах профессионального мастерства («Учитель года», «Сердце отдаю детям» и т.д.) (за каждое) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Призер</li> <li>• Победитель</li> </ul>	10 б. 15 б. 20 б.		
7. Обобщение педагогического опыта работы на разных уровнях.	1. Обобщение педагогического опыта работы на разных уровнях: Федеральный уровень. очно/заочно (за каждое) Региональный уровень. очно/заочно (за каждое) Муниципальный уровень. очно/заочно (за каждое) 2. Высокое качество проведенных открытых занятий, акций в ОО (за каждое) 1. Награждение грамотами на уровне ОО (за последние 2 года) 2. Награждение грамотами муниципального уровня (за последние 3 года). (за каждое) 3. Награждение грамотами областного уровня (за последние 5 лет). (за каждое) 4. Награждение грамотами федерального уровня (бессрочно) 5. Наличие отраслевых званий, государственных наград. (за каждое)	7 б. 5 б. 3 б. 3 б. 2 б. 3 б. 5 б. 7 б. 10 б.		Дополните льное соглашени е
8. Наличие грамот, отраслевых, государственных наград, званий.		1 б. 3 б. 5 б.		
9. Непрерывный стаж работы в должности		1 б. 3 б. 5 б.		
10. По представлению заместителя директора	1. От 0 до 3 лет. 2. От 3 до 10 лет. 3. Свыше 10 лет. 3) Разовые поручения (за каждое) 4) Систематическое выполнение дополнительной работы	2 б. 3 б. 5 б. 2 б. 6 б.		
<b>5. Выплаты стимулирующего характера социального педагога</b>				
<b>1. Выплата за интенсивность труда, за сложность и выполняемых работ</b>				
1. Ведение документооборота	1. Своевременное и качественное ведение документации, в том числе банка данных детей, охваченных различными видами контроля	7 б		
2. Проведение профилактических мероприятий	1. Высокий уровень проведения мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений общешкольного и районного уровня	5 б		

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат стимулирующего характера в баллах	Устанавливается на	Примечания, пояснения
1	2	3	4	5
3. Открытость социальной работы	2. Учет детей, находящихся под опекой, обследование домашних условий. Оказание помощи. 1. Ежемесячное обновление и пополнение информации на официальном сайте учреждения	3 б		
4. Выполнение дополнительного объема работ, не связанных с исполнением должностных обязанностей.	1. Положительная динамика по вверенному направлению работы.	10б		
<b>2. Выплаты за высокие результаты деятельности</b>				
1.1. Положительная динамика результативности профилактической работы	1. Снижение количества обучающихся, совершивших правонарушения и состоящих на учете 2. Организация досуга учащихся, стоящих на внутришкольном учете 3. Трудоустройство подростков в свободное от обучения время, каникулы 4. Качественное руководство лагерем труда и отдыха	3 б		
2. Организация и проведение общешкольных родительских собраний и семинаров	1. Самостоятельное и качественное проведение родительских собраний	3 б		
3. Наличие учащихся, принимающих участие в некадаемических предметных олимпиадах, творческих конкурсах и соревнованиях (за каждого участника, за исключением п. 1.; коллективная работа оценивается как один участник).	1. Положительная динамика количества обучающихся, принявших участие 2. Наличие победителей и призеров (не более 30 баллов по результатам заочных мероприятий): 2.1. На международном и федеральном уровнях: очно/заочно 2.2. На региональном уровне: очно/заочно	2 б.		
4. Результативность участия обучающихся, воспитанников в научно-практических конференциях (за каждого участника, за исключением п. 1.; коллективная работа оценивается как один участник)	1. Положительная динамика количества обучающихся, принявших участие 2. Наличие победителей и призеров: 2.1. На международном и федеральном уровнях: очно/заочно 2.2. На региональном уровне: очно/заочно	2 б.		
	2.3. На муниципальном уровне	2 б.		
	2.2. На региональном уровне: очно/заочно	3 б.		
		2 б.		
		7 б.		
		5 б.		

Приложение 1 к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда в части премиальных выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5»

## Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников школы

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат стимулирующих его характера в баллах	Устанавливается на	Примечания, пояснения
1	2	3	4	5
<b>1.ПКТ «Педагогические работники»</b>				
<b>1. Выплаты стимулирующего характера учителя-логопеда</b>				
<b>1. Выплата за интенсивность труда, за сложность выполняемых работ, за высокие результаты деятельности</b>				
1. Высокий уровень организации и деятельности логопедической службы.	1. Положительная динамика достигнутых обучающихся, имеющих нарушения в развитии устной и письменной речи. 2. Подготовка детей к открытым мероприятиям, дням открытых дверей для родителей 3. Качественное ведение документации 4. Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка отчетов и т.д.).	6 б  5 б.  3 б.  4 б.		
<b>За высокие результаты образовательной деятельности:</b>				
1. Нормативно-правовое обеспечение воспитательно-образовательной деятельности.	1. Разработка и реализация дополнительных образовательных программ	2 б.		
2. Создание комфортных (благоприятных) условий для всех участников образовательного процесса.	1. Соблюдение требований и правил охраны труда и безопасности воспитательно-образовательном процессе. 2. Работа по совершенствованию содержания предметно-развивающей среды (динамика). 3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей).	2 б.  2 б.  2 б.		
<b>За сложность и качество выполняемых работ:</b>				

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат стимулирующего характера в баллах	Устанавливается на	Примечания, пояснения
1	2	3	4	5
<p>1. Соответствие условий организации воспитательно-образовательного процесса современным требованиям.</p>	<p>1. Проведение занятий с детьми с ОВЗ. Работа по их реабилитации.</p> <p>2. Наличие адаптированных образовательных программ для воспитанников с ОВЗ.</p> <p>3. Обеспечение условий для квалифицированной коррекции отклонений в физическом и психическом развитии воспитанников.</p> <p>4. Информационное обеспечение деятельности ОО через</p> <p>4.1. СМИ (за каждое)</p> <p>4.2. представление информации на сайт школы (за каждое)</p> <p>4.3. ведение персонального сайта/личной странички на сайте образовательного портала</p>	<p>3 б.</p> <p>2 б.</p> <p>2 б.</p> <p>2 б.</p> <p>1 б.</p> <p>2б./1 б.</p>		
<p>2. Реализация основной общеобразовательной программы.</p>	<p>1. Эффективное использование в воспитательно-образовательном процессе современных образовательных технологий (АМО, проектная деятельность, здоровьесберегающие технологии, ИКТ и др.).</p> <p>2. Высокое качество проведенных в соответствии с планом мероприятий (за каждое)</p> <p>2.1. Исполнение главных ролей</p> <p>2.2. Исполнение второстепенных ролей</p> <p>2.3. Изготовление режиссита</p>	<p>2 б.</p> <p>1 б.</p> <p>1 б.</p>		
<p>1. Повышение уровня квалификации педагога.</p> <p>2. Участие педагога в конкурсах, фестивалях, грантах разного уровня.</p>	<p><b>2. За профессиональный рост педагога:</b></p> <p>1. Самообразование (обучение на курсах повышения квалификации дистанционно в оцениваемый период) (за каждое)</p> <p>2. Посещение семинаров, мастер-классов, конференций на муниципальном, региональном и федеральном уровне.</p> <p>1. Результаты участия педагога в конкурсах, фестивалях разного уровня лично (победители, призеры). (за каждое)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Федеральный уровень</li> <li>• Региональный уровень</li> <li>• Муниципальный уровень</li> </ul> <p>2. Результаты участия педагога в конкурсах, фестивалях разного уровня с воспитанниками (победители/ призеры). (за каждое)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Федеральный уровень очно/заочно</li> <li>• Региональный уровень очно/заочно</li> <li>• Муниципальный уровень очно/заочно</li> </ul>	<p>2 б.</p> <p>16</p> <p>5 б.</p> <p>3 б.</p> <p>2 б.</p> <p>8/4 б.</p> <p>6/3 б.</p> <p>5/3 б.</p> <p>2 б.</p>		

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат стимулирующего характера в баллах	Устанавливается на	Примечания, пояснения
1	2	3	4	5
3. Обобщение педагогического опыта работы на разных уровнях.	3. Позитивная динамика участия педагога в конкурсах, фестивалях разного уровня лично или с воспитанниками. Участие в очных конкурсах профессионального мастерства («Воспитатель года», «Сердце отлого деткам», «Догопод года» и т.д.) (за каждое, в течении года) Призер Победитель	10 б 15 б. 20 б.		
4. Общий педагогический стаж работы	1. Федеральный уровень. очно/заочно (за каждое) 2. Региональный уровень. очно/заочно (за каждое) 3. Муниципальный уровень. очно/заочно (за каждое)	7/3 б. 5 б. 3 б.		Дополнительное согласование
5. Наличие грамот и отраслевых, государственных наград, званий.	1. Награждение грамотами муниципального уровня (за последние 3 года), (за каждое) 2. Награждение грамотами областного, федерального уровней (за последние 5 лет), (за каждое; грамота федерального уровня - бессрочно) 3. Наличие отраслевых званий, государственных наград. (за каждое)	3 б. 5 б. 7 б.		Дополнительное согласование
По представлению заместителя директора	3. За выполнение	2 б. 6 б.		
<b>2. Выплаты стимулирующего характера учителям, преподавателям, педагогам дополнительного образования</b>				
<b>1. Выплата за интенсивность труда</b>				
1. Фактическая наполняемость класса превышает среднюю наполняемость классов в ОО	Фактическия наполняемость класса на 10% (и больше) превышает среднюю наполняемость классов в ОО	3 б.		Дополнительное согласование
2. Обязательное участие предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме ЕГЭ, ОГЭ (за каждый уровень образования)	Перечень предметов определяется нормативными документами ДОО Томской области	3 б.		
3. Дополнительный объем работ	1. Дополнительный объем работы, связанный с исполнением административных обязанностей 2. По представлению заместителя директора: 2.1. Разовые поручения (за каждое) 2.2. Дежурство во время ГИА (ЕГЭ, ОГЭ) (ответственный в аудитории, вне аудитории) (за каждое) 2.3. Систематическое выполнение дополнительной работы	10 б. 1 б. 2 б. 4 б.		



Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат стимулирующего характера в баллах	Устанавливается на	Примечания, пояснения	
1	2	3	4	5	
	3. Работа педагога в качестве наставника в целях развития профессиональных компетенций молодых специалистов	2 б.			
<p><b>2. ЗА ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b></p> <p>1. Уровень обученности по результатам экзаменов по предметам, подлежащим обязательной сдаче в формате ЕГЭ и ОГЭ (весь год) (по результатам основного периода)</p> <p>2. Доля учащихся, получивших на государственной итоговой аттестации высокие результаты (за каждый предмет)</p>	<p>Абсолютная успеваемость 100%</p> <p>1. Качественная успеваемость учащихся по предмету: - показатель выше муниципального и федерального</p> <p>- показатель выше муниципального и регионального</p> <p>- показатель выше муниципального</p> <p>- показатель выше регионального</p> <p>- показатель равен муниципальному</p> <p>2. Наличие выпускников, сдавших экзамены на «5» (ОГЭ, за каждого)</p> <p>3. Наличие выпускников, сдавших экзамены на 80 и более баллов (ЕГЭ, за каждого)</p>	<p>3 б.</p> <p>7 б.</p> <p>5 б.</p> <p>3 б.</p> <p>3 б.</p> <p>2 б.</p> <p>1 б.</p> <p>2 б.</p>		<p>Дополнительное соглашение</p> <p>Дополнительное соглашение</p>	
	<p>1. Наличие победителей и призеров (не более 15 баллов по результатам заочных мероприятий):</p> <p>1.1. На международном и федеральном уровнях: - очно/заочно</p> <p>1.2. На региональном уровне: - очно/заочно</p> <p>1.3. На муниципальном уровне очно или заочно</p>	<p>4 б./2 б.</p> <p>3 б.</p>			
	<p>3. Наличие учащихся, принимавших участие в неакадемических предметных олимпиадах, творческих конкурсах (за каждого участника, коллективная работа оценивается как один участник)</p>	<p>5 б./3 б.</p>			
	<p>4. Наличие учащихся, принимающих участие в спортивных соревнованиях (за каждого участника в случае индивидуального участия; командное участие оценивается как один участник)</p>	<p>5 б.</p> <p>3 б.</p> <p>1 б.</p>			
	<p>5. Результативность участия учащихся, воспитанников в научно-практических конференциях (за каждого участника, за исключением п.1; коллективная работа оценивается как один участник)</p>	<p>1. Наличие победителей и призеров: - очно/заочно</p> <p>1.2. На региональном уровне: - очно/заочно</p> <p>1.3. На муниципальном уровне: - очно/заочно</p> <p>1.4. За участие в конференции</p>	<p>6 б./4 б.</p> <p>4 б./2 б.</p> <p>3 б./3 б.</p> <p>2 б.</p>		
	<p>1. Наличие победителей и призеров: 1.1. На федеральном уровне</p>	<p>10 б.</p>			

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат стимулирующего характера в баллах	Устанавливается на триместр	Примечания, пояснения
1	2	3	4	5
6. Результативность участия учащихся, воспитанников в академических олимпиадах (Всероссийская олимпиада школьников) (весь год)	1.2. На региональном уровне 1.3. На муниципальном уровне	7 б. 5 б.		
7. Результативность участия учащихся, воспитанников в иных академических олимпиадах: 5-6 классы, «Зубренок», «Олимпиадник», олимпиада по окружающему миру и физической культуре и др. – за каждого участника (весь год)	1. Наличие победителей и призеров: 1.1. На федеральном уровне 1.2. На региональном уровне 1.3. На муниципальном уровне	8 б. 5 б. 3 б.		
3. Выплаты за сложность и качество выполняемых работ	1. Организация образовательного процесса в связи с переходом на Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС НОО, ООО, СОО) 2. Написание АООП-ов в 10 дневный срок 3. Написание СИПР-ов в 10 дневный срок	1 б. 16 за каждый 26 за каждый		Дополнительное соглашение
1. Реализация образовательной программы повышенного уровня.	1. Образцовое содержание учебного кабинета: 1.1. Кабинет технологии 1.2. Кабинет информатики 1.3. Спортивный зал 1.4. Кабинет химии 1.5. Кабинет физики 1.4. Учебный кабинет	3 б. 3 б. 3 б. 3 б. 3 б. 1 б.		
2. Соответствие условий организации учебного процесса современным требованиям	1. Проведение дополнительных мероприятий высокого качества по предмету на параллели (за каждое) муниципального или школьного уровня	2 б.		
3. Внеклассная работа по предмету	1. Своевременность и полнота - подготовка отчетов (по предмету, по классу) (в течении года) - заполнения электронного журнала (регулярно) - качественное оформление рабочих программ по предмету (на начало учебного года)	5 б. 5 б. 5 б.		
4. Высокий уровень исполнительской дисциплины	1. Проведение открытых мероприятий на параллели, открытых классных часов муниципального или школьного уровня; 2. Отсутствие неуспевающих (по итогам каждой четверти и учебного года)	3 б. 1 б.		
5. Деятельность классного руководителя	3. снижение (отсутствие) количества пропусков уроков без уважительной причины. 4. Результативное участие класса, группы в социально значимых проектах, фестивалях, конкурсах (за каждое мероприятие): 4.1. Регионального (и выше) уровня	1 б.		

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат стимулирующих его характера в баллах	Устанавливается на триместр	Примечания, пояснения
1	2	3	4	5
	4.2. Муниципального уровня	5 б.		
	4.3. Школьного уровня	3 б.		
	4.4. За участие	2 б.		
	4.4. За участие	1 б.		
	4. ВЫПЛАТЫ ЗА ВЫСОКУЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ КАТЕГОРИЮ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ ПЕДАГОГА	1 б.		
	1. Личное результативное участие учителя в творческой группе (на уровне ОО).	3 б.		
	2. Освещение в СМИ образовательных событий школы (авторство).	2 б.		
	3. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (очно: выступление на курсах, семинарах, заседаниях РМО, подтвержденное документально) (за каждое).	5 б.		Дополнительное соглашение
	1. Руководство работой школьного методического объединения	1 б.		
	2. Работа педагога в качестве эксперта при проведении соответствующих мероприятий (за каждое).	10 б.		
	1. Победитель или лауреат очных конкурсов: «Учитель года», «Сердце отаго детям», «Лидер в образовании» и т.д. на районном и других уровнях (за каждый уровень, весь год).	10 б.		
	2. Грантовая поддержка учителя на основе общественного признания (Лауреат премии Администрации Томской области), «Человек года», Победитель конкурсов в рамках ПНПО; получатель грантов общественных организаций и фондов и т.д.) (весь год).	10 б.		
	3. Победитель или лауреат очных профессиональных конкурсов, фестивалей:	8 б.		
	3.1. Регионального (и выше) уровня	4 б.		
	3.2. Муниципального уровня	3 б.		
	4. Победитель или лауреат заочных конкурсов, фестивалей для педагогов (ТОИПКРО, РЦРО, ТГПГУ)	1 б.		
	4.1. Регионального (и выше) уровня	0,5 б.		
	4.2. Муниципального уровня	2 б.		
	5. Победитель или лауреат иных заочных конкурсов, фестивалей для педагогов (не более 10 баллов)	2 б.		
	1. Явно выражены результаты развития профессиональных навыков молодого специалиста	2 б.		Дополнительное соглашение
	- со стажем работы в данном ОО до 3 лет	3 б.		
	2. Общий педагогический стаж непрерывной работы:	4 б.		
	- от 3 до 5 лет			
	- от 5 до 10 лет			
	- от 10 и более лет			

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат стимулирующего характера в баллах	Устанавливается на	Примечания, пояснения
1	2	3	4	5
5. Наличие грамот и отраслевых, государственных наград, званий.	1. Награждение грамотами районного, городского уровней (за последние 3 года). 2. Награждение грамотами областного (за последние 5 лет), федерального уровней и знаками и медалями областного уровня (бесрочно). 3. Наличие трудового знака «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения». 4. Наличие специальных званий, начинающихся со слов «Заслуженный...», «Народный...», «Образцовый коллектив». 5. Наличие орденов и медалей Российской Федерации.	3 б. 5 б. 7 б. 10 б. 10 б.		Дополнительное соглашение

**3. Выплаты стимулирующего характера педагога-организатора**

1. Выплата за интенсивность труда, за сложность выполняемых работ, за высокие результаты деятельности	Всероссийский, региональный, муниципальный уровень	1 б.		
1. Участие обучающихся в конкурсах детских общественных организаций и детского самоуправления, в творческих конкурсах, фестивалях, смотрах, акциях, социальных проектах и т.д.	1. Положительная динамика количества обучающихся, принявших участие 2. Наличие победителей и призеров призеров (не более 30 баллов по результатам заочных мероприятий). 2.1. На международном и федеральном уровнях: очно/заочно 2.2. На региональном уровне: очно/заочно 2.3. На муниципальном уровне	2 б. 5 б. 3 б. 2 б.		
2. Наличие обучающихся, принимающих участие в некаледиических предметных олимпиадах, творческих конкурсах и соревнованиях (за каждого участника, за исключением п. 1; коллективная работа оценивается как один участник).	1. Положительная динамика количества обучающихся, принявших участие 2. Наличие победителей и призеров: 2.1. На международном и федеральном уровнях: очно/заочно 2.2. На региональном уровне: очно/заочно 2.3. На муниципальном уровне 2.4. За участие в конференции	7 б. 5 б. 4 б. 2 б.		
3. Результативность участия обучающихся, воспитанников в научно-практических конференциях (за каждого участника, за исключением п. 1; коллективная работа оценивается как один участник)				

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат стимулирующего характера в багдалах	Устанавливается на	Примечания, пояснения
<p>1</p> <p>4. Высокий уровень проводимых мероприятий, в том числе совместных с УДОУ</p> <p>5. Реализация программы деятельности детской организации</p> <p>6. Качественное ведение школьной документации.</p> <p>7. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и т.д.).</p>	<p>2</p> <p>Наличие реализуемой программы, плана деятельности и аналитических материалов.</p> <p>Отсутствие обоснованных замечаний</p> <p>Своевременное выполнение отчетов</p>	<p>3 б.</p> <p>2 б.</p> <p>2 б.</p> <p>4 б.</p>	<p>4</p>	<p>5</p>
<p>2.</p> <p>1. Деятельность классного руководителя</p>	<p><b>ВЫПЛАТЫ ЗА СЛОЖНОСТЬ И КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ</b></p> <p>1. Качественное выполнение обязанностей классного руководителя по организации дежурства по школе, подготовке и проведению общешкольных мероприятий, классных родительских собраний.</p> <p>2. Результативное участие класса, группы в социально значимых проектах, фестивалях, конкурсах:</p> <p>2.1. Регионального (и выше) уровня</p> <p>2.2. Муниципального уровня</p> <p>2.3. Школьного</p> <p>3. Своевременное предоставление планирования, отчетности и сведений о деятельности класса</p> <p>4. Обообщение и распространение собственного педагогического опыта (очно)</p>	<p>5 б.</p> <p>5 б.</p> <p>3 б.</p> <p>2 б.</p> <p>3 б.</p> <p>6 б.</p>		
<p><b>3. ВЫПЛАТЫ ЗА ВЫСОКУЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ КАТЕГОРИЮ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ ПЕДАГОГА</b></p> <p>1. Участие педагога в исследовательских проектах, в том числе поддерживаемых грантами разного уровня, связанных с профессиональной деятельностью.</p>	<p>1. Участие в деятельности экспериментальных площадок</p> <p>2. Личное результативное участие учителя в творческой группе (на уровне ОУ, образовательного округа, района, города).</p> <p>3. Наличие публикаций</p> <p>3.1. Статьи научно-исследовательского, проблемного характера, обообщение значимого педагогического опыта</p> <p>3.2. Овещение в СМИ образовательных событий</p> <p>3.3. Методическая разработка урока, внеклассного мероприятия и т.д.</p> <p>4. Обообщение и распространение собственного педагогического опыта (очно)</p>	<p>2 б.</p> <p>1 б.</p> <p>6 б.</p> <p>3 б.</p> <p>2 б.</p> <p>6 б.</p> <p>2 б.</p>		
<p>2. Активное участие педагога в методической и экспертной работе (на уровне ОУ,</p>	<p>1. Наличие значимых результатов (авторские разработки, публикации, проекты) работы методического объединения, возглавляемого педагогом (на уровне ОУ, образовательного округа, района, города).</p>	<p>2 б.</p>		

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат стимулирующего характера в баллах	Устанавливается на	Примечания, пояснения
		3	4	5
1	2.3. На муниципальном уровне	4 б.		
	2.4. За участие в конференции	2 б.		

**3. За профессиональный рост педагога**

1. Десиминация собственного педагогического опыта	- участие в профессиональных конкурсах;	5 б		
	- открытые мероприятия;	3 б		
	- публикации	4 б		
	до 5 лет	2 б.		Дополните льное соглашени е
5-10 лет	3 б.			
2. Непрерывный стаж работы в должности	свыше 10 лет	5 б.		Дополните льное соглашени е
	1. Награждение грамотами районного, городского уровней (за последние 3 года).	3 б		
	2. Награждение грамотами областного (за последние 5 лет), федерального уровней (бессрочно)	5 б		
	3. Наличие нагрудного знака «Почетный работник образования Российской Федерации».	7 б		
3. Наличие грамот и отраслевых, государственных наград, званий.	4. Наличие специальных званий, начинающихся со слов «Заслуженный...», «Народный...», Наличие орденов Российской Федерации.	10 б.		

**6. Выплаты стимулирующего характера педагога**

**1. Выплата за интенсивность труда, за сложность и выполняемых работ**

1. Ведение документооборота	1. Своевременное и качественное ведение документации	3 б		
2. Проведение мероприятий	1. Высокий уровень проведения мероприятий	5 б		

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат стимулирующего характера в баллах	Устанавливается на триместр	Примечания, пояснения
3. Разработка проектов	1. Участие в разработке проектов, направленных на индивидуализацию образовательного процесса 2. Систематическое выполнение дополнительной работы	5 б 2 б 4 б	4	5
4. Выполнение дополнительных объема работ, не связанных с исполнением должностных обязанностей.				
<b>2. За профессиональный рост</b>				
1. Десиминация собственного педагогического опыта (очно, за каждое)	- участие в профессиональных конкурсах - открытые мероприятия - публикации - выступления	5 б 3 б 4 б 3 б		
2. Непрерывный стаж работы в должности	до 5 лет 5-10 лет свыше 10 лет	2 б. 3 б. 5 б.		Дополнительное согласование
3. Наличие грамот и отраслевых, государственных наград, званий.	1. Награждение грамотами районного, городского уровней (за последние 3 года). 2. Награждение грамотами областного (за последние 5 лет), федерального уровней (бессрочно) 3. Наличие нагрудного знака «Почетный работник образования Российской Федерации». 4. Наличие специальных званий, начинающихся со слов «Заслуженный...», «Народный...», Наличие орденов Российской Федерации.	3 б 5 б 7 б 10 б.		Дополнительное согласование

Критерии установления стимулирующих выплат	II. Руководитель и заместители руководителя (по УВР, УР, ВР)				
	1	2	3	4	5
<b>I. Виды выплат стимулирующего характера для заместителей директора (по УВР, УР, ВР)</b>  1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. Обеспечение качественного образования	<b>Учебная деятельность.</b> 1. Показатели обучающихся по: - текущей и итоговой успеваемости (в т.ч. по результатам ЕГЭ и др. форм независимой аттестации)	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат в баллах	Размер выплат в абсолютном денежном выражении	Примечания, пояснения
		1. Удельный вес обучающихся, сдавших ЕГЭ, от общего числа выпускников, участвующих в ЕГЭ	5б.		
		2. Доля обучающихся, сдавших ЕГЭ выше средних показателей по муниципальному образованию	2 б.		
		До 30%	3 б.		
		До 50%	5 б.		
		Свыше 75%			
		3. Доля обучающихся перешедших в 10-й класс	1 б.		
		От 50 до 70%	2 б.		
		От 70 до 80%	3 б.		
		От 81% и выше			
4. Результаты итоговой аттестации 9-х классов:	3 б.				
- не ниже средних показателей по МО	2 б.				
- положительная динамика в сравнении с предыдущим годом	1 б.				
5. Доля обучающихся, участвующих в олимпиадах, конкурсах, конференциях:	2 б.				
До 25%	3 б.				
До 50%					
Свыше 50%					



Критерии установления стимулирующих выплат		Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат в баллах	Размер выплат в абсолютном денежном выражении	Примечания, пояснения
		2	3	4	5
	1				
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	1. Управленческая деятельность, работа с контингентом			
		2. Управленческая деятельность, работа с кадрами			
		6. Результаты мониторинга текущей успеваемости обучающихся не ниже среднего по МО	3 б.		
		7. Организация классов с углубленным изучением, предпрофильным и профильным обучением: не менее 3 профильных групп	5 б.		
		Сохранность контингента	2 б.		
		- Стабильность	1 б.		
		- Увеличение численности на 1 %			
		2. Динамика количества неуспевающих, непосещающих школу	2 б.		
		- Стабильность	5 б.		
		- Уменьшение на 20% и более			
		3. Динамика количества обучающихся, совершивших правонарушения и состоящих на учете	2 б.		
		- Стабильность	5 б.		
		- Уменьшение на 30% и более			
		4. Результативное личное участие в конкурсах профессионального мастерства	2 б.		
		- Участие	3 б.		
		- Призёр	5 б.		
		- Победитель	2 б.		
		5. Положительная динамика показателей удельного веса детей 1 и 2 групп здоровья	10 б.		
		1. Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам контрольных проверок	10 б.		
		2. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан	10 б.		

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат в баллах	Размер выплат в абсолютном денежном выражении	Примечания, пояснения
1	2	3	4	5
3. Высокий уровень организации учебно-воспитательного процесса	3. Увеличение доли педагогов, имеющих высшую и первую квалификацию по сравнению с предыдущим периодом	2 б.		
	Стабильность	3 б.		
	4. Участие педагогов в творческих конкурсах различного уровня	2 б.		
	- Увеличение количества в сравнении с предыдущим годом	1 б.		
	- Стабильность	2 б.		
	5. Доля молодых специалистов от общего количества работников	1 б.		
	- Увеличение в сравнении с предыдущим годом	2 б.		
	- Стабильность	1 б.		
3. Высокий уровень организации учебно-воспитательного процесса	7. Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса (эксперт. метод.)	10 б.		
	8. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	10 б.		
	1. Наличие организованной работы общественных органов, участвующих в управлении школой	10 б.		
	2. Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения	10 б.		
	3. Обеспечение эстетического оформления школы, кабинетов, пришкольной территории	10 б.		
	4. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	5 б.		

Критерии установления стимулирующих выплат		Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат в баллах	Размер выплат в абсолютном денежном выражении	Примечания, пояснения
1		2	3	4	5
	4. Внедрение инновационной деятельности и использования ИКТ	5. Охват программами дополнительного образования	2 б.		
		- До 25%	4 б.		
		- До 50%	6 б.		
		- До 75%	8 б.		
		- Свыше 75%			
		6. Организация летнего отдыха, различных форм внеклассной и внешкольной деятельности	10 б.		
	4. Внедрение инновационной деятельности и использования ИКТ	1. Участие в разработке программ развития ОУ, документов для проведения конкурсов, фестивалей, смотров, конференций	10 б.		
		2. Количество педагогов, применяющих ИКТ	5 б.		
		- не менее 90%			
		3. Участие в разработке локальных актов ОУ, ориентированных на высокий результат и качество работ	10 б.		
		4. Организация методической работы, основанной на применении новых педагогических технологий	10 б.		
	1. Непрерывный стаж работы в должности	5. Ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы образовательного процесса	10 б.		
		до 5 лет	1 б.		
		5-10 лет	3 б.		
		свыше 10 лет	5 б.		
		1. Награждение грамотами районного, городского уровней (за последние 3 года).	3 б.		
3.	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет	2. Наличие званий, грамот и наград	Дополнительное соглашение		

Критерии установления стимулирующих выплат		Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат		Размер выплат в баллах	Размер выплат в абсолютном денежном выражении	Примечания, пояснения
1		2		3	4	5
4	Выполнение особо важных и срочных работ	За интенсивность работы	<p>2. Награждение грамотами областного (за последние 5 лет), федерального уровней (бессрочно)</p> <p>3. Наличие награжденного знака «Почетный работник образования Российской Федерации».</p> <p>4. Наличие специальных званий, начинающихся со слов «Заслуженный...», «Народный...»</p> <p>Наличие орденов и медалей Российской Федерации.</p>	10 б.	8300	
<b>2. Виды выплат стимулирующего характера для заместителей директора (АХЧ)</b>						
1	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1. Обеспечение высокого уровня безопасности жизнедеятельности	<p>1. Соблюдение, в соответствии с нормативными требованиями, правил пожарной, электро-, экологической, радиационной, террористической безопасности</p> <p>2. Наличие текущих и перспективных планов работ по совершенствованию и ремонту зданий</p> <p>3. Своевременное и качественное заключение договоров на поставки товаров, услуг и работ, обеспечение работников школы предметами, необходимыми для нормальной деятельности учреждения (наличие на складе необходимых материалов)</p>	8 б. 5 б. 10 б.		

<b>Критерии установления стимулирующих выплат</b>		<b>Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат</b>		<b>Размер выплат в баллах</b>	<b>Размер выплат в абсолютном денежном выражении</b>	<b>Примечания, пояснения</b>
<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	<b>1. Качество выполненных работ</b>	4. Соблюдение всех требований СанПиП, санитарно-гигиенических условий в зданиях школы	15 б.		
			5. Своевременное прохождение обучения по электро-, тепло- пожарной безопасности (отсутствие просроченных протоколов проверки знаний, а также протоколов проверки знаний у рабочего по обслуживанию здания)	5 б.		
			6. Наличие ,разработка проектов локальных актов по нормированию расходов материально-технических ресурсов	15 б.		
			1. Своевременное и полное выполнение мероприятий по предписанию контролирующей службе	10 б.		
			2. Высокое качество подготовки и проведение всех видов ремонтных работ	10 б.		
			3. Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хоз. инвентаря(оперативное реагирование на заявки зав. кабинетами, контроль за состоянием кабинетов, помещений, выявление и своевременное устранение нарушений)	10 б.		
<b>3.</b>			4. Своевременное списание основных средств и материальных запасов	15 б.		
			5. Организация и проведение мероприятий экономии по всем видам потребляемых ресурсов:.. электро-, энергии, тепло- и водопотребления и т.д.	5 б.		
			до 5 лет	1 б.		

Критерии установления стимулирующих выплат		Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат в баллах	Размер выплат в абсолютном денежном выражении	Примечания, пояснения
		1	2	3	4
	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет	1. Непрерывный стаж работы в должности	5-10 лет свыше 10 лет	3 б. 5 б.	Дополнительное соглашение
4	Выполнение особо важных и срочных работ	За интенсивность работы	Своевременное, полное, достоверное составление и предоставление отчетных данных	8300	
<b>3. Виды выплат стимулирующего характера для главного бухгалтера</b>					
1	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Обеспечение надлежащего выполнения финансово-хозяйственной деятельности	1. Своевременное и правильное оформление финансово-хозяйственной документации 2. Наличие, разработка проектов локальных актов по установлению НСОГ, нормированию расходов финансовых и материально-технических ресурсов 3. Участие в составлении и реализации плана мероприятий по оптимизации бюджетных средств 4. Анализ показателей выполнения плана (в динамике) по контингенту, финансовым расходам	15 б. 10 б. 5 б. 5 б	
2	Выплаты за качество выполняемых работ	Качество выполненных работ	1. Отсутствие замечаний контролирующими органов по ведению бухгалтерского учета налогового учета 2. Отсутствие выявленного в ходе проверок целевого использования бюджетных средств 3. Полное и своевременное использование запланированных бюджетных средств 4. Качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	4 б. 2 б. 5 б. 20 б. 5 б.	

Критерии установления стимулирующих выплат		Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат в баллах	Размер выплат в абсолютном денежном выражении	Примечания, пояснения	
1		2	3	4	5	
3	Выплаты за стаж непрерывной работы	Наличие непрерывного стажа по должности	5. Высокое качество составления смет расходов (ПФХД), обеспечивающее минимальное количество внесенных изменений в экономическую классификацию	15 б.		
			6. Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	4 б.		
			7. Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги, налоги и платежи во внебюджетные фонды	6 б.		
			8. Контроль, замена, создание, продление карточек образцов подписей, электронно-цифровых подписей для финансово-хозяйственной деятельности	12		
			9. Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды при условии регулярного финансирования	5 б.		
			1. За непрерывный стаж работы по должности в данном ОУ:	5 б.		
			от 0 до 2 лет –	10 б.		
			от 2 до 3 лет –	15 б.		
			от 3 до 5 лет –	20 б.		
			свыше 5 лет –			
	2. За общий стаж работы по соответствующей должности на предприятиях, учреждениях по 2 % за каждый год от 1 до 2 лет –	5 б.				
				Дополнительное соглашение		

Критерии установления стимулирующих выплат		Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат		Размер выплат в баллах	Размер выплат в абсолютном денежном выражении	Примечания, пояснения
		1	2	3	4	5
4	Выполнение особо важных и срочных работ	За интенсивность работы	от 2 до 3 лет –	10 б.	9300	
			от 3 до 5 лет –	15 б.		
			свыше 5 лет –	20 б.		
		Своевременное, полное, достоверное составление и предоставление отчетных данных				

**III. ПКГ Должностей руководителей структурных подразделений**

**1. Виды выплат стимулирующего характера для заведующего структурным подразделением**

1.	Высокий уровень организации работы с учебным фондом, методическими материалами, художественной литературой	1. Ежегодная разработка планов комплектования библиотечного фонда с учетом профили образовательных программ и оптимальным расходов бюджетных средств 2. Обеспечение полного, своевременного комплектования библиотечного фонда современной, отвечающей требованиям учебного плана ОУ методической, учебной, научно-методической литературой 3. Организация проведения информационно-методической работы, тематических выставок по актуальным вопросам новых педагогических технологий 4. Использование ИКТ в ведении учета и создании базы данных о работе библиотеки, при подготовке к мероприятиям 5. Удельный вес обслуживаемых учащихся и работников ОУ на абонементе и в читальном зале (выше 75 %) 6. Проведение читательских конференций на актуальные темы по вопросам обучения и воспитания обучающихся	3 б.			
			3 б.			
			3 б.			
			3 б.			
			2 б.			



Критерии установления стимулирующих выплат		Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат в баллах	Размер выплат в абсолютном денежном выражении	Примечания, пояснения
1		2	3	4	5
2.	Результативное участие в профессиональных конкурсах. Выступления на конференциях, обобщение опыта, наличие публикаций	Победитель (призер), публикации, выступления	10 б.		
		1. Федерального и международного уровня	7 б.		
		2. Регионального уровня	3 б.		
3.	Наличие непрерывного стажа по должности	3. Муниципального уровня	3 б.		
		Непрерывный стаж работы по должности в данном ОУ:	3 б.		Дополнительное соглашение
		0-3 лет –	5 б.		
3-5 лет –	10 б.				
4.	Выполнение особо важных и срочных работ	За интенсивность работы	Своевременное, полное, достоверное составление и предоставление отчетных данных	1758,00	
<b>IV. ПКТ Общеотраслевые должностные служащих третьего уровня</b>					
<b>1. Виды выплат стимулирующего характера для бухгалтера</b>					
1	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Обеспечение надлежащего выполнения финансово-хозяйственной деятельности	1. Своевременное и правильное оформление финансово-хозяйственной документации	15 б.	
			2. Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда	10 б.	
			3. Участие в составлении и реализации плана мероприятий по оптимизации бюджетных средств	3 б.	
			4. Количество замечаний по результатам проверок работы бухгалтерии в сравнении с предыдущим периодом - уменьшилось	4 б.	
2	Выплаты за качество выполняемых работ	Качество выполненных работ	1. Отсутствие замечаний контролирующими органами по ведению бухгалтерского и налогового учета	4 б.	
				4 б.	

**Критерии установления стимулирующих выплат**

		1		2		3		4		5	
		Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат		Размер выплат в баллах		Размер выплат в абсолютном денежном выражении		Примечания, пояснения			
3	Выплаты за стаж непрерывной работы	Наличие непрерывного стажа по должности	1. За непрерывный стаж работы по должности в данном ОУ:		5 б.			Дополнительное соглашение			
			от 0 до 2 лет –		10 б.						
			от 2 до 3 лет –		15 б.						
			от 3 до 5 лет –		20 б.						
			свыше 5 лет –		5 б.						
			от 1 до 2 лет –		10 б.						
			от 2 до 3 лет –		15 б.						
			от 3 до 5 лет –		20 б.						
			свыше 5 лет –								
			2. За общий стаж работы по соответствующей должности на предприятиях, учреждениях по 2 % за каждый год								
		2. Ответственное ведение учета внебюджетных поступлений		3 б.							
		3. Качественное проведение инвентаризации материальных ценностей		10 б.							
		4. Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности		5 б.							
		5. Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги, налоги и платежи во внебюджетные фонды		5 б.							
		6. Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежам во внебюджетные фонды при условии регулярного финансирования		5 б.							

Критерии установления стимулирующих выплат		Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат в баллах	Размер выплат в абсолютном денежном выражении	Примечания, пояснения
		2	3	4	5
4	Выполнение особо важных и срочных работ	За интенсивность работы			
		Своевременное, полное, достоверное составление и предоставление отчетных данных по заработной плате, отсутствие замечаний непосредственного руководителя		7727	
		Своевременное, полное, достоверное составление и предоставление отчетных данных по финансовым активам и расчетам с контрагентами, отсутствие замечаний непосредственного руководителя		7093	
<b>2. Виды выплат стимулирующего характера для инженера - программиста</b>					
1.	1. Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	1. Высокий уровень работы компьютерной техники и локальной сети в ОУ. Качество выполненных работ.			
		1. Своевременное и качественное заключение договоров на приобретение компьютерного оборудования.	5 б.		
		2. Постоянное рабочее состояние компьютерной техники, локальной сети в ОУ	5 б.		
		43. Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок компьютерной и копировальной техники	5 б.		
		54. Обеспечение педагогическим работникам условий для проведения уроков, мероприятий с использованием современных технических средств, Интернета	5 б.		
2	Выполнение особо важных и срочных работ	За интенсивность работы		Не более 15282	

Критерии установления стимулирующих выплат		Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат в баллах	Размер выплат в абсолютном денежном выражении	Примечания, пояснения
1		2	3	4	5
<b>У.ПКГ Общественные должности служащих второго уровня</b>					
<b>1. Виды выплат стимулирующего характера для инспектора по кадрам</b>					
1. Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	Высокий уровень организации работы. Высокое качество выполненных работ.	1. Качество ведения документации, работа с архивом, отсутствие замечаний	10 б.		
		2. Своевременное, полное выполнение поручений.	10 б.		
		3. Использование ИКТ в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями	5 б.		
		4. Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверяющих)	10 б.		
		5. Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками	5 б.		
<b>2. Виды выплат стимулирующего характера для лаборанта</b>					
1. Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	Высокий уровень организации работы. Высокое качество выполненных работ.	1. Своевременное обеспечение выполнения практических и лабораторных, исследовательских работ	10 б.		
		2. Высокая сохранность лабораторного оборудования.	5 б.		
		3. Своевременный и качественный учёт расходных материалов.	10 б.		
		4. Соблюдение правил ТБ, охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности.	5 б.		
		5. Своевременное, полное выполнение поручений.	10 б.		

Критерии установления стимулирующих выплат		Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат		Размер выплат в баллах	Размер выплат в абсолютном денежном выражении	Примечания, пояснения
		1	2	3	4	5
2.	Выплаты за профессиональный рост и непрерывный стаж	1. Наличие благодарностей, грамот и отраслевых, государственных наград	1. Районного, городского уровня (за последние 3 года).	3б		
			2. Областного (за последние 5 лет), федерального уровня (бессрочно)	5б		
			3. Наличие орденов и медалей Российской Федерации.	7б		
3.	Выполнение особо важных и срочных работ	За интенсивность работы	до 5 лет	2 б.	6360,00	Дополнительно по согласованию
			5-10 лет	3 б.		
			свыше 10 лет	4 б.		
<b>VI. ПКТ Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>						
<b>1. Виды выплат стимулирующего характера для секретаря учебной части</b>						
1.	Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	Высокий уровень организации работы. Высокое качество выполненных работ.	1. Качество ведение документации, работа с архивом, отсутствие замечаний 2. Своевременное, полное выполнение поручений. 3. Использование ИКТ в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями 4. Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверяющих) 5. Своевременное и качественное оформление документов обучающихся 1. Районного, городского уровня (за последние 3 года).	10 б. 10 б. 5 б. 10 б. 5 б. 3б		
2.						

Критерии установления стимулирующих выплат		Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат в баллах	Размер выплат в абсолютном денежном выражении	Примечания, пояснения
1		2	3	4	5
Выплаты за профессиональный рост и непрерывный стаж	1. Наличие благодарностей, грамот и отраслевых, государственных наград	2. Областного (за последние 5 лет), федерального уровней (бессрочно)	5б		
		3. Наличие орденов и медалей Российской Федерации.	10 б.		
Выполнение особо важных и срочных работ	2. Непрерывный стаж работы в должности	до 5 лет	2 б.		Дополнительно с соглашением
		5-10 лет	3 б.		
		свыше 10 лет	4 б.		
	За интенсивность работы	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных, отсутствие замечаний непосредственного руководителя		9151,00	

### **VII. Должности, не относящиеся ни к одной профессиональной квалификационной группе**

#### **1. Виды выплат стимулирующего характера для совещника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями**

1. Выплата за интенсивность труда, за сложные результаты деятельности					
1.	Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	1. Своевременное информирование о предстоящих мероприятиях	5 б.	
		Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	2. Вовлечение участников образовательного процесса в проведение дней единых действий, а также Всероссийских конкурсов, проектов и мероприятий различных общественных объединений:		
	Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	30-50%	4 б.		

**Критерии установления стимулирующих выплат**

		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		<b>Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат</b>		<b>Размер выплат в баллах</b>	<b>Размер выплат в абсолютном денежном выражении</b>	<b>Примечания, пояснения</b>
	Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы		51-70%	6 б.		
	Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы		71-90%	8 б.		
	Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы		100%	10 б.		
	Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	3. Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений администрации школы и др.)				
Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	4. Подготовка победителей, призеров очных творческих конкурсов, фестивалей, спортивных соревнований, проектов:					
Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	Муниципальный уровень		3 б.			
Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	Региональный уровень		5 б.			
Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	Всероссийский уровень		8 б.			

Критерии установления стимулирующих выплат		Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат в баллах	Размер выплат в абсолютном денежном выражении	Примечания, пояснения		
		1	2	3	4	5	
2.	Выполнение особо важных и срочных работ	За интенсивность работы	Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	5. Участие в профессиональных конкурсах, грантах	10 б.		
			Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	6. Руководство и участие в мероприятиях, повышающих имидж школы за рамками рабочего времени и основных должностных обязанностей	10 б.		
			Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	7. Освещение мероприятий в СМИ (газеты, телевидение, школьный сайт, социальные сети)	10 б.		
			Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных, отсутствие замечаний непосредственного руководителя		Не более 20 000,00		
<b>2. Виды выплат стимулирующего характера для специалиста по охране труда</b>							
1.	Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	Высокий уровень организации работы. Высокое качество выполненных работ.	Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	Проведение учебных тренировок, теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	5 б.		



Критерии установления стимулирующих выплат		Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат в баллах	Размер выплат в абсолютном денежном выражении	Примечания, пояснения
1		2	3	4	5
		Отсутствие производственных травм	5 б.		
		Плановое проведение проверок технического состояния объектов контроля, составление актов	5 б.		
		Своевременная организация и контроль за прохождением специалистами учреждения обучения по ОТ, ПБ и электробезопасности	5 б.		
		Качественная организация прохождения медицинских осмотров	10 б.		
		Организация, методическое руководство проведения СОУТ	5 б.		
<b>3. Виды выплат стимулирующего характера для специалиста по закупкам (контрактный управляющий)</b>					
1.	Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	Высокий уровень организации работы. Высокое качество выполненных работ.	1. Своевременное и качественное составление плана закупок и плана-графика закупок 2. Своевременное размещение в единой информационной системе в сфере закупок плана закупок и плана-графика закупок 3. Своевременное размещение (соблюдение сроков) в единой информационной системе в сфере	5 б. 10 б. 5 б.	

Критерии установления стимулирующих выплат		Показатели деятельности Для установления стимулирующих выплат	Размер выплат в баллах	Размер выплат в абсолютном денежном выражении	Примечания, пояснения
1		2	3	4	5
2.	Выполнение особо важных и срочных работ	За интенсивность работы	5 б.	6822,00	
<b>VIII. ПКТ Общестраслевые профессии рабочих первого уровня</b>					
<b><u>1. Виды выплат стимулирующего характера для рабочего по комплексуному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, уборщика служебных помещений, гардеробщика</u></b>					
1	1. Выплаты за напряженность,	1. Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем	3 б.		

<b>Критерии установления стимулирующих выплат</b>		<b>Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат</b>		<b>Размер выплат в баллах</b>	<b>Размер выплат в абсолютном денежном выражении</b>	<b>Примечания, пояснения</b>
<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
результативность, высокое качество работы	1. Качество выполненных работ. Обеспечение технического обслуживания систем жизнедеятельности ОУ	централизованного отопления, водоснабжения, энергоснабжения, канализации (бесперебойная работа систем, отсутствие аварий по вине работников)	3 б.			
		2. Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам.	3 б.			
		3. Соблюдение САПИН, ОТ, ТБ при осуществлении должностных обязанностей, обеспечение порядка на закрепленной территории (оперативное извещение об имеющихся недостатках, исправное состояние электроприборов, дверей, окон и т.д.; своевременное оповещение соответствующей службы и зам. директора по АХЧ).	3 б.			
		4. Осуществление постоянного контроля за функционированием пожарной, охранной и др. систем.	2 б.			
		5. Текущий (несложный) ремонт оборудования, мебели и других неисправностей (отсутствие повторных заявок на данный объект).	2 б.			
		6. Обеспечение сохранности здания, товарно-материальных ценностей, верхней одежды обучающихся (воспитанников)	3 б.			
		7. Оперативное устранение аварийных ситуаций и их последствий.	3 б.			
		8. Наличие допуска к совмещению исполнения нескольких должностей и выполнение работ по этим должностным обязанностям.	3 б.			



<b>Критерии установления стимулирующих выплат</b>		<b>Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат</b>	<b>Размер выплат в баллах</b>	<b>Размер выплат в абсолютном денежном выражении</b>	<b>Примечания, пояснения</b>
<b>1</b>		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		6. Обеспечение сохранности здания, товарно-материальных ценностей, верхней одежды обучающихся (воспитанников)	3 б.		
		7. Оперативное устранение аварийных ситуаций и их последствий.	3 б.		
		8. Наличие допуска к совмещению исполнения нескольких должностей и выполнение работ по этим должностным обязанностям.	3 б.		
		9. Активное участие в подготовке школы, к началу уч. года (техническое состояние, текущий косметический ремонт и др.)	15 б.		

»